



TITLE:

ドイツ石炭鉱業における賃銀形態 -  
Gedingeにかんする一考察 - (静田  
均教授記念號)

AUTHOR(S):

大野, 英二

---

CITATION:

大野, 英二. ドイツ石炭鉱業における賃銀形態 - Gedingeにかんする一考  
察 - (静田均教授記念號). 經濟論叢 1965, 95(1): 113-132

ISSUE DATE:

1965-01

URL:

<https://doi.org/10.14989/133040>

RIGHT:

# 經濟論叢

第九十五卷 第一號

## 靜田 均教授記念號

---

献 辞 .....	堀 江 英 一	
資本蓄積による構造変化 .....	岸 本 誠 二 郎	1
現代の国際通貨制度 .....	真 藤 素 一	16
アメリカセメント工業の 基準地点制について .....	越 後 和 典	31
アメリカ自動車工業の競争構造における フォード自動車会社の成長形態 .....	岡 田 賢 一	49
アメリカ石油業における近代的 精製技術の発展過程 .....	松 井 哲 夫	69
1890年代ロシア資本主義 論争における思想と経済学 .....	田 中 真 晴	88
ドイツ石炭鉱業における賃銀形態 .....	大 野 英 二	113

靜田 均 教授 略歴・著作目録

---

昭和四十年一月

京都大學經濟學會

## ドイツ石炭鉱業における賃銀形態

— Gedinge にかんする一考察 —

大 野 英 二

### プ ロ ロ ー ク

「鉱山において請負賃銀 (Gedinge) をめぐる静かな闘いは一日として止むことがない」と<sup>ベルグマツツヘルビヒ</sup>ヘルビヒ (Herbig) が述べたのは<sup>1)</sup>、1905年のあのルール炭鉱争議後まもないころであった。しかし、Gedinge の決定や支払の方式をめぐる対立は、今日もなお、鉱山業における労使間の最も主要な争点の一つをなしている。

たとえば、第2次大戦後の西ドイツの事情に一瞥をあたえてみよう。1950年にルール地方北辺の一炭坑について、ミュンスター大学のヤントケ (Carl Jantke) たちの共同研究グループが試みた実態調査の成果によれば、坑内夫の賃銀形態としては Gedinge が支配的であり、調査対象の堅坑所属の8区域では Einzelgedinge (個別請負賃銀) ないし Einmanngedinge (個人請負賃銀) が、<sup>レグイール</sup>2区域では Kameradschaftsgedinge (坑夫組請負賃銀) が、慣行されていた<sup>2)</sup>。さらに、ライン・ヴェストファーレン地方の瀝青炭採掘においても、坑内夫の主要な賃銀形態は Gedinge であり、請負賃銀形態のなかで Einzelgedinge が、1949年に38.8%、1950年に48.0%を占めて、比重をましつづあったが<sup>3)</sup>、Kameradschaftsgedinge もなお依然として重要な意義を有していた。この Kameradschaftsgedinge は、石炭鉱業の坑内夫の賃銀形態としては、第1次

- 1) Herbig, "Schwierigkeiten des Lohnwesens im Bergbau", *Soziale Praxis, Zentralblatt für Sozialpolitik*, XVII. Jahrgang. Nr. 9, Leipzig, 1908, S. 220.
- 2) C. Jantke, *Bergmann und Zeche*, Tübingen, 1953, S. 32.
- 3) *Ibid.*, S. 39 Anm.

世界大戦までは支配的地位を占めており、両大戦間、ことに1920年代の『合理化』の時期を劃期として、Einzelgedinge または Gruppengedinge (グループ請負賃銀) が導入され、Kameradschaftsgedinge→Einzelgedinge (od. Gruppengedinge) という請負賃銀形態における発展傾向が前面におしだされてきたのである。だが、第2次世界大戦後においても、Kameradschaftsgedinge にたいする坑夫の支持はなお根強いものがあつた。さきのヤントケたちの共同研究グループの実態調査において、「貴方は、個別請負賃銀で働くことを好むか、それとも、坑夫組請負賃銀で働くことを好むか」という質問によせて、6区域<sup>レグイール</sup>の165名の坑内夫のうち、120名(73%)の過半数が Kameradschaftsgedinge による作業を好むことを回答したのにたいして、21名(14%)が Einzelgedinge による作業を好むことを表明しているにすぎない<sup>4)</sup>。こうした点にすでに、『Gedinge をめぐる静かな闘い』の一端が看取されうるのである。

ともあれ、Gedinge の決定や支払の方式をめぐる対立は、鉱山業における労使関係のはらむ緊張の軸点をなすものであつたし、現在においてもそうである。ところで、Gedinge の決定や支払の方式は、鉱山業における労働過程の変化、鉱業労働力の存在形態の推移、労使関係の編成替などとともに、当然、歴史的に著しく異なった様相を呈しているのであり、私は小論においてこの点について一つの素描をあたえたく思う<sup>5)</sup>。

## I プロイセン鉱業立法と Gedinge

〔I〕 Gedinge の用語法 加工工業や鉱山業の坑外作業の出来高賃銀ないし請負賃銀が Akkord といわれているのにたいして、鉱山業の坑内作業におけるそれは Gedinge といわれている<sup>6)</sup>。こうした鉱山業における特殊な用

4) *Ibid.*, S. 43.

5) 拙稿、ルール炭鉱労働力の存在形態、「経済論叢」第82巻第3号、1958年を併せて参照されたい。ただし、石炭鉱業における産業資本の確立を把握する視角については、隅谷三喜男、石炭産業分析序論、「経済学論集」第27巻第4号、1961年が傾聴すべき展開を提示していることを、特に付記しておく。

6) C. Jantke, *op. cit.*, S. 33.

語法は、1479年のシェネーベルク鉱業条例 (Schneeberger Ordnung) から1509年の聖アンナベルク鉱業条例 (Ordnung von St. Annaberg) にいたる一連のザクセン鉱業条例が「Gedinge に関する最初の体系的立法」と目されていることから明らかなように<sup>7)</sup>、中世末期のドイツ鉱山業の慣行から由来するものである。しかも、Gedinge はもともととは鉱夫 (Gerwerke) 間の Kostvertrag (費用契約) にかんする用語であった。

Kostvertrag については、1271年の Goslarer 鉱業条例 (Goslarer Ordnung) から1347年のフライベルク鉱業条例 (Freiberger Ordnung) にいたる13世紀ないし14世紀の諸鉱業条例によって規定されており、その成立は、横坑 (Stollen) の構築にともなう鉱夫組合 (Gewerkschaft) 内部の分化にもとづくものであった。つまり、鉱夫組合を構成する鉱夫の間に、採掘労働に従事する「働く鉱夫」(arbeitende Gerwerke) と、採掘労働に携わることなく、鉱山経営のために「費用を提供する鉱夫」(kostgebende Gerwerke od. kostzahlende Gerwerke) との分化が発生し、この両者の間に費用契約が締結されたのである。この Kostvertrag には、一定期間毎に費用を支払う kost uf tage と、一定作業の進行に応じて費用を支払う kost zu wurffen との2形態が存在したが、こうした費用支払の額にかんする当事者間の合意が Gedinge といわれたという<sup>8)</sup>。

ところで、Kostvertrag の成立は、鉱夫間の鉱山持分 (Bergteil) の不平等の発生を前提とし、鉱区 (= 鉱山持分) 所有者としての鉱夫 Gerwerke と、鉱山持分を所有しないで採掘労働にのみ従う坑夫 Häuer (= 鉱山労働者 Bergarbeiter) とへの、鉱夫層の萌芽的分解をはらんでおり、この進行にともなって、鉱区の全部または一部を、採掘した鉱石にたいする一定の持分と引換えに、継続的に第3者に貸与する形態たる Lehnenschaft (下請組制度) が形成された。

7) 諸田実、中世末期におけるドイツ鉱山業の繁栄とその特質 (Ⅰ), 「商学論集」第26巻第2号, 1957年, 75ページ。

Vgl. Ludwig Bernhard, Die Entstehung und Entwicklung der Gedingeordnungen im deutschen Bergrecht, *Staats- und socialwissenschaftliche Forschungen*, hrsg. von G. Schmoller, Bd. 20, Heft 7, Leipzig, 1902, S. 58.

8) L. Bernhard, *ibid.*, SS. 8-14, 48.

Lehnschaft は第1に、特権領主から鉱区を貸与されていた鉱夫組合の内部における鉱夫層の分解の進行にともない、鉱夫と坑夫との間に締結された鉱区又貸形態であり、鉱夫組合の下に、組親方 Lehnträger——組夫 Lehnshauer 関係(=下請組制度<sup>9)</sup>)がくみこまれたのである。それは第2に、鉱夫から坑夫にたいして、巻揚機、手押車、索綱、排水用革製品などの生産用具の貸与をとまなう一種の分益小作 (Teilbau) であり、その契約期間は世襲的なものから次第に1年以上の一定期間に変わってゆき、領主への10分の1を除いた残りの鉱石から、鉱夫は2分の1、3分の1、特に軽い場合には7分の1等の一定の分前を取得したのである。

こうして、一方では、細分された鉱山持分が少数の鉱夫の手中へ集中されて、領邦権力と結合した「大鉱山所有者の鉱夫組合」(Hauptgewerkschaft) が形成されるとともに、他方では、各坑道 (Grube) が多数の Lehnschaft に分割貸与されて、2名ないし4名程度の坑夫の単純協業にもとづく小規模経営たる Lehnschaft によって採掘労働が担当されたのであった。ここに、大鉱山持分所有者とは経済的利害を異にする社会層たる鉱山労働者層の生成をみるのであって、これには、(1) 小鉱夫 (Kleingewerke)、(2) 下請坑夫 (Lehnshauer) ないし請負坑夫 (Gedingehauer)、(3) 請負給労働者 (Gedingearbeiter) および時間給労働者 (Herrenarbeiter)、などの3階層があった。つまり、大鉱夫組合 (Hauptgewerkschaft) の所有する坑道では、(1) 採掘労働に従事する「働く鉱夫」たる小鉱夫のほかに、採掘労働は外部の労働に依存しなければならなかった。(2) 一つは、鉱夫組合と下請関係に立った直接生産者たる下請坑夫ないし請負坑夫であり、これには、鉱石折半の形態が漸次消滅するにともなう、つぎの二つの形態がみとめられた。(i) 鉱夫組合から鉱区を貸与された下請坑夫 (請負坑夫) が、採掘したすべての鉱石を、組合に加入している個々の鉱夫の持分に応じて、また鉱夫の定めた価格で引渡す形態。(ii) 一坑道の全持分を所有

9) 諸田実、近世前期ドイツ鉱山業、「社会経済史大系Ⅱ」弘文堂、1960年、294ページ。

する鉱夫が、坑道を賃借料 (Pachtzins) の納付と引換えに賃貸し、下請坑夫 (請負坑夫) は採掘した鉱石を自由に販売しうる形態。あの「Gedinge に関する最初の体系的立法」とみなされうる一連のザクセン鉱業条例の対象となった Gedingehauer od.-arbeiter は、上記の形態、特に前者(1)の形態と区別されえない状態にあったものと推定されている。ともあれ、組に分れて通常8時間交代で働き、鉱夫組合専属の坑夫長 (Steiger) によって1週間毎に出来高払で雇用されていた Lehn-od. Gedingehäuer (下請=、請負坑夫) が採掘労働を担当していた。(3) さらに、この下請坑夫 (請負坑夫) と並んで、主に、採掘以外の補助労働たる、鉱石搬出、選鉱、碎鉱、坑内支柱打込み、鍛工、巻揚機取扱い、排水などに従事した補助労働者として、請負給労働者 (Gedingearbeiter) ならびに時間給労働者 (Herrenarbeiter) が見出された<sup>10)</sup>。

こうして、鉱夫層の分解と鉱夫組合の変質が進行するにつれて、Gedinge は、鉱夫間の Kostvertrag にかんする合意をあらわす用語から、鉱山業の雇用労働における請負制の慣行にかんする用語へ転じていったのである。

1509年の聖アンナベルク鉱業条例によって、その後3世紀間にわたってドイツで規範となった Gedinge の規制が完了したものとみなされており、ここに総括された古い諸鉱業条例は、新しい諸関係に適応させられて、その後の諸鉱業条例により補充や変更をうけつつも、基本的には踏襲され、3世紀間にわたってひきつづいて鉱山業にたいして意義を有していた点に止目すべきであろう。

10) 鉱夫層の分解と鉱夫組合の変質の過程については、諸田実氏の前掲論文(註7) 48～85ページにおけるすぐれた分析に依拠しつつ、これを要約した。諸田実氏は、Lehnschaft (下請組制度) とわが国の鉱山業における『斤先掘』との対比を想定されているように推定される。『斤先掘』については、石村善助「鉱業権の研究」勸草書房1960年、227～290ページにおける石炭斤先掘の実態分析と類型構成が参照されるべきである。

マックス・ヴェーバーは、鉱夫層の分解にもとづく Kostvertrag→Lehnschaft の展開を「問屋制度の領域におけると同様の発展」として扱っている (M. Weber, *Wirtschaftsgeschichte*, München und Leipzig, 1924, S. 168, 黒正藏・青山秀夫訳「一般社会経済史要論」上巻、岩波書店、1954年、332ページ)。こうした点に関連して、田中豊治氏の力作、イギリス絶対王政下の石炭業ⅠⅡ, 『経済志林』第32巻第1号、第3号、第4号、1964年、特に第4号、31～64ページの展開と比較せよ。なお、馬場克三、『近代的賃銀関係の成立過程——納屋制度と炭鉱賃銀——, 『個別資本と経営技術』有斐閣、1957年、158～168ページにおいてもゾムバルトの分析視角にもとづいて Gedingeverträge について言及されている。

こうした旧鉱業条例はプロイセンでは1865年に完了する鉱業立法によって除去されている<sup>11)</sup>。

〔Ⅱ〕プロイセン鉱業立法と *Gedinge* では、19世紀中葉のプロイセンにおける鉱業立法において、*Gedinge* の規制にたいしてどのような改革が果たされたのであろうか。

周知のように、『3月革命』を経過した1850年代から1860年代にかけて、鉱山業にたいするプロイセン官僚＝絶対主義的規制たる『監督原則』(*Dircktionsprinzip*)は除去され、鉱山業における資本制的生産の展開に適合的な鉱業立法が施行された。従来、鉱山監督局(*Bergbehörde*)は、経営の指導、会計の検査、収益の分配、出資金の払込、価格の決定、坑夫の雇用や解雇、標準賃銀や労働時間の規制にいたるまで、『監督原則』にもとづいて、鉱山共有組合(*Gewerkschaft*)にたいして立ち入った干渉を加えてきたのであり<sup>12)</sup>、鉱山監督局にたいして鉱山共有組合員(*Gewerke*)の利害は、いわゆる『下請人』(*Lehnträger*)により、あるいは1名ないし数名の『代理人』(*Deputierte*)により、さらに『前貸人』(*Verleger*)により、代表されていた<sup>13)</sup>。ところが、1851年5月12日の『共有者法』(*Das Gesetz von 12. Mai 1851 über die Verhältnisse der Mit-eigentümer eines Bergwerks usw.*)は、鉱山経営において鉱山共有組合員またはその代表人に広汎な自主性を容認したのである。

そのさい、徐々に形成されていた炭鉱労働力の2類型の存在が法的にも確認された。つまり、『束縛された労働者』(*gebundene Arbeiter*)と『自由な労働

11) Vgl. L. Bernhard, *op. cit.*, S. 58 f.

12) Oskar Stille, *Steinkohlenindustrie, Nationalökonomische Forschungen auf dem Gebiet der großindustriellen Unternehmung*, Bd. II, Leipzig, 1906, SS. 198-200.

13) *Die Entwicklung des Niederrheinisch-Westfälischen Steinkohlen-Bergbaues in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts*, hrsg. vom Verein für die bergbaulichen Interessen, Bd. 10, Berlin, 1904, S. 21. (以下, „*Entwicklung*” と略記して引用する)。なお、ここに指示されている下請人(*Lehnträger*)は、形態的には、さきに叙述した下請組制度(*Lehnschaft*)における組織方 *Lehnträger*——組夫 *Lehnhäuer* 関係から、一定の理解があたえられるとしても、当面の段階におけるその実態が分析するべきであろう。しかし、現在の私にはそれを果たすることができない。



者』(freie Arbeiter) とがそれであり<sup>14)</sup>、前者は優先的に雇用された坑夫共済組合員(Knappschafts-genosse)であって、鉱山監督局により雇用や解雇、標準賃銀(Normallohn)の規制をうける旧型の特権的な坑夫層であった<sup>15)</sup>。後者は非組合員(Nichtknappschafts-genosse)であり、鉱山監督局の規制から自由に鉱山経営者と契約関係に立ち、その数は1850年代に急速に増加して、新型の坑夫層を形成してゆく<sup>16)</sup>。

さて、『共有者法』により、鉱山共有組合員を代表する鉱山支配人(Grubenvorstand)または代理人(Repräsentant)に「労働者の標準賃銀の規制に参与」する権利が与えられ、この法律にしたがって布告された1852年3月6日の訓令(Instruktion)は、つぎのごとく規定した。「鉱山監督局は、各年の始めに、管区または鉱区ごとに、代理人ないし鉱山支配人と標準賃銀を協定しなければならない。この標準賃銀は、鉱山職員によって締結される請負賃銀(Gedinge)および定額賃銀率(Schichtlohnsätzen)の基礎におかれなければならない。標準率(Normalsatz)について一致が達せられない場合、上級鉱山監督局が決定する。鉱山職員と労働者との間に請負賃銀の額にかんして一致が成立しない場合、または、それについて労働者から不平が訴えられた場合、鉱山監督局ないし上級鉱山監督局へ双方の側からなされうる上告を留保して、鉱山宣誓官吏(Berggeschworene)が決定する。請負賃銀作業(Gedinge-Arbeit)にさいして

14) O. Stillich, *op. cit.*, S. 200.

15) 坑夫共済組合員は、無料の治療と薬剤、療養補助金、廃疾年金、未亡人=および孤児年金、児童手当、学校手当、葬儀手当など、をうけることができた。Vgl. Hans Georg Kirchhoff, *Die staatliche Sozialpolitik im Ruhrbergbau 1871-1914*, Köln und Opladen, 1958, S. 45.

16) Heinrich Imbusch, *Arbeitsverhältnis und Arbeitsorganisationen im deutschen Bergbau*, Essen-Ruhr, 1908, S. 29; ドルトムント上級鉱山監督局管内の1849年の総坑夫数13,000名未満のうち、10,000~11,000名の坑夫が請負賃銀で作業した。ところで、標準定額賃銀率(Normalschichtlohnsätze)は、1840年代と1850年代との交に、作業の性質と鉱区に応じて、作業方(Schicht)当り、採炭夫9~13 Sgr., 運搬夫7~10 Sgr., であった。この標準賃銀が請負賃銀の決定の基礎におかれていたのであるが、1850年代には、炭鉱労働力の需要が激増して、標準賃銀は最低賃銀を意味するといった状況が生み出され、非組合員の『自由な労働者』は随意に移動して従来の2倍に達する程に収入を高めることができた。このような時期に、坑夫共済組合員の『束縛された労働者』の労働優先権や標準賃銀による規制は、もはや意義を喪失し、それらの廃業や移動の自由の実現などは不可避の要請となっていた(Vgl. „Entwicklung“, Bd. 12, S. 68 f. u. H. G. Kirchhoff, *op. cit.*, S. 10)。

最高額の約定は許されない」と<sup>17)</sup>。こうして、『共有者法』により鉱山経営者に坑夫共済組合員たる労働者の賃銀規制にたいしても参与することがみとめられたとしても、なお鉱山監督局の労使関係への介入が存続していた。

訓令のなかで言及されている Gedinge の形態において Kameradschaftsgedinge (坑夫組請負賃銀) が重要な意義を有していたことは推定するに難くない。たとえば、1839年10月28日に布告された『鉱区官吏訓令』(Revierbeamten=Instruktion) によれば、「請負賃銀 (Gedinge) は労働者と締結される。坑夫組 (Kameradschaft) が生じている場合、坑夫組の全成員と締結されるか、あるいは、ただ請負坑夫組頭 (Hauptgedingenehmer) とのみ締結される。つまり、これは、その他の組労働者が組頭に締結を委託した場合、または、その他の組労働者が、請負賃銀への参与者ではなくて、ただ定額賃銀率 (Schichtlohnsatz) で請負賃銀のなかから支払われる場合である」と規定されている<sup>18)</sup>。この規定から、(1) 坑夫組 (Kameradschaft) が形成されていること、(2) 坑夫組請負賃銀 (Kameradschaftsgedinge) の支払方式において、組の全成員が請負賃銀へ参与する場合と、組頭のみ請負賃銀で作業し、その他の組成員は時間賃銀で作業する場合との、二つの方式が慣行されていたこと、以上の2点が明示されている。なお、坑夫組請負賃銀の支払方式のうち、特に後者の場合には請負坑夫組頭 (Hauptgedingenehmer) が中間親方 (Zwischenmeister)<sup>19)</sup> として機能していたものと推定されうる。

こうした坑夫組は、フエ (Otto Hue') によれば、採炭夫 (Hauer—大先山) 1名ないし3名と運搬夫 (Schlepper, Förderleute—係員) 1名とからなる2～4名の成員<sup>20)</sup>、ヤントケによれば、3～6名の成員<sup>21)</sup>、を有するのが通例であった。また、フォルツ (H. Voltz) が指摘しているように、厚い炭層のため採

17) H. Imbusch, *op. cit.*, S. 84.

18) *Ibid.*, S. 83.

19) 中間親方制 (Zwischenmeistersystem) に言及した拙稿、ベルリン機械工業における労働関係 (二)、「経済論叢」第89巻第1号、1962年、45ページ以下を併せて参照されたい。

20) O. Hue, *Die Bergarbeiter*, Bd. II, Stuttgart, 1913, S. 163.

21) C. Jantke, *op. cit.*, S. 81.

炭夫能率の高いオーベル・シェレーゲンでは、採炭夫1名にたいして運搬夫2名ないし3名という、他の炭鉱地帯とは逆の組合わせがしばしば見出される<sup>22)</sup>。さらに、大きな作業で、契約対象の作業終了までの期間にわたって締結される『総括請負賃銀』(Generalgedinge) による作業においては坑夫組の員数は多くなる<sup>23)</sup>。ところで、オルデンベルク (Karl Oldenberg) は、同じ切羽で団体請負賃銀 (Gruppenaccord) により作業する2名ないし4名以上の坑夫が往々にして近親関係にあることを指示しており<sup>24)</sup>、ミュラー=エルツバッハ (Rudolf Müller=Erzbach) もまた、同じ切羽で作業する採炭夫の組 (Kameradschaft) においては、しばしば父と息子または他の家族成員との単純協業が見出されることを指摘している<sup>25)</sup>。こうした叙述は、いわゆる「一丁切羽」方式による家族ぐるみの炭鉱稼行が広汎に維持されていたことを示唆するものである。

さきの『共有者法』において残存していた鉱山監督局の鉱山業の労使関係にたいする干渉は、ついで1860年5月21日の『移動自由法 Freizügigkeitsgesetz』(Das Gesetz vom 21. Mai 1860, die Aufsicht der Bergbehörde über den Bergbau und das Verhältnis der Berg-und Hüttenarbeiter betreffend) により、除去せられた。つまり、鉱山監督局は、民間鉱山経営における技師長 (Betriebsführer) やその他の鉱山職員および坑夫の雇用と解雇、定額賃銀および請負賃銀の決定と支払、などにたいして従来のごとく介入することはなくなったのである。この法律により、標準賃銀や坑夫共済組合員の労働優先権は除去され、鉱山所有者と鉱山労働者との自由な労働契約が導入されたのであり、こうした『移動自由法』のうちには、旧型の坑夫層の分解と新型の坑夫層の急増にともない、前

22) H. Voltz, *Handbuch des Oberschlesischen Industriebezirks, Als Band II der Festschrift zum XII. Allgemeinen Deutschen Bergmannstage in Breslau 1913*, Kattowitz, 1913, S. 137.

23) O. Hue' *op. cit.*, S. 163.

24) K. Oldenberg, "Studien über die rheinisch-westfälische Bergarbeiterbewegung", *Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft im Deutschen Reich*, 14. Jahrgang, hrsg. von G. Schmoller, Leipzig, 1890, S. 630.

25) R. Müller=Erzbach, *Das Bergrecht Preußens und des weiteren Deutschlands*, Stuttgart, 1917, S. 399.

者の比重が著しく低下したことが反映されている。しかし、なお、鉱山所有者と鉱山労働者との係争は鉱山宣誓官吏によって裁決されることが規定されていた。こうした鉱山監督局の民間鉱山経営の労使関係にたいする介入の残滓も、1865年6月24日の『プロイセン一般鉱業法』(Das Allgemeine Berggesetz für die preußischen Staaten von 24. Juni 1865)により除去せられ、この『一般鉱業法』は民間鉱山業にたいする従来のプロイセン官僚＝絶対主義的規制の総括的廃棄を表現し、ここに、『監督原則』(Direktionsprinzip)から『査察原則』(Inspektionsprinzip)への転換をみるにいたったのである<sup>26)</sup>。

## II 鉱山労働者運動と Gedinge

あの1889年の大鉱山労働者ストライキの直後に、公共事業相および内相の依頼にもとづいて作成された「炭鉱地域における労働者＝ならびに経営事情調査覚え書」(*Denkschrift über die Untersuchung der Arbeiter-und Betriebsverhältnisse in den Steinkohlenbezirken. Bearbeitet im Auftrage der Minister der öffentl. Arbeiten und des Inneren, Berlin, 1890*)は、Gedingeの規制の欠如を重視して、つぎのように叙述している。「鉱山監督局に坑夫の労賃の確定のさいに重要な活動をもとめた以前の立法とは反対に、1860年5月21日の法律の公布以来、鉱山所有者と坑夫との間の契約の締結はもっぱら自由な取極めに任されている。——請負賃銀(Gedinge)は鉱山において労働授与の最も主要な形態をなしているにも拘らず、ルール炭鉱地方で発布されている就業規則(Arbeitsordnungen)は、その内容が調査の間に議案となった限りでは、請負賃銀締結に堪していただきぬ貧弱な規定を含んでいるにすぎない」と<sup>27)</sup>。ベルンハルト(L. Bernhard)は、こうしたGedingeの規制の欠如のうちに、1889年の炭鉱争議の主要な原因の一つがあったものとみなしている<sup>28)</sup>。このような見解の当

26) Vgl. H. Imbusch, *op. cit.*, S. 84 f.; „Entwicklung“, Bd. 12, S. 48 u. H. G. Kirchhoff, *op. cit.*, S. 14.

27) L. Bernhard, *op. cit.*, S. 59.

28) *Ibid.*, S. 59.

否はさておき、『一般鉱業法』の導入以来、民間鉱山業における鉱山所有者と鉱山労働者との自由な労働契約が前面におしだされてきたのであるが、労使関係を規制する就業規則 (Arbeitsordnung) は往々にして1890年代まで欠如しており<sup>29)</sup>、それが存在したとしても、きわめて不備なものにすぎず、時間賃銀や請負賃銀の決定も、鉱山経営者側の事実上の一方的裁量に委ねられている場合が多かったのである<sup>30)</sup>。

ところで、労使関係の結節点ともいうべき地位にあったのは、切羽坑夫頭 (Ortsältester—大先山) と坑夫長 (Steiger—係員) とである。(1) 19世紀中葉、採炭が露天掘りや横坑掘りから堅坑による深部炭層の坑内掘りへ移行するにともない、切羽が坑内の最末端経営点となり、そこに形成されていた数名の坑夫組の組長 (Kameradschaftsführer) が切羽坑夫頭であった。切羽坑夫頭は、組の統率と保安とのために坑夫仲間の第一人者として行動する慣習権をあたえられていて、鉱山経営者側の最下部機関としての機能を果たすと同時に、鉱山経営者側にたいして坑夫組の利害を代表し、組の要求や苦情を坑夫長や技師長 (Betriebsführer) へ伝達したのである。こうして、切羽坑夫頭は、鉱山経営者側の利害と、坑夫組の利害とを代表するという、まさしく対抗的な二重の機能を担っていたのであるが<sup>31)</sup>、なかんずく、切羽坑夫頭の重要な任務は、彼が単独または若干名の年長の採炭夫とともに、鉱山経営者側を代表する坑夫長と取

29) 1868年の『ザクセン一般鉱業法』(Das Allgemeine Sächsische Berggesetz) は10名以上の労働者を雇用する鉱業所にたいして『労働者条令』(Arbeiterordnung) を制定すべきことを指示した。『労働者条令』において、坑夫は通例、漸次に昇進する労働者階層——坑夫見習 (Grubenjunge) は満16歳まで坑外、その後通常3年間運搬夫 (Fördermann)、さらに3年間先山見習 (Lehrhauer) 等——に区分されており、各労働者階層にたいして定額賃銀格差 (Schichtlohnspanne) が提示された。定額賃銀は、時間給労働者にとっては現実の日取を意味し、請負給労働者にたいしては計算の基礎をあたえた。Gedinge は各『労働者条令』において締結、換取、係争等にかんして立ち入って規制された。Gedinge の支払方式としては、坑夫組 (Kameradschaft) のえた総収入から、各参加者がまず、各自の実働工数および定額賃銀額に応じて、配分を受ける。つぎに、超過額は、ツヴィカウでは全実働工数に等分されたが、エルスニッツでは各参加者にその定額賃銀額に比例して分配されるのが通例であった。このエルスニッツの方式は1919年には労働組合の要請でツヴィカウにも導入されている (Festschrift Zwickau 1860-1935, 75 Jahre Gemeinschaftsarbeit der Sächsischen Steinkohlenbergwerke, Zwickau, 1936, S. 164 f.)。

30) H. Imbusch, *op. cit.*, S. 85.

31) C. Jantke, *op. cit.*, S. 86.

極めた坑夫組請負賃銀 (Kameradschaftsgedinge) の協定であった<sup>32)</sup>。(2) 切羽坑夫頭が中間親方として機能する場合がしばしば見出されるのと同様、坑夫長も19世紀中葉には往々にして中間親方として請負賃銀の決定や支払に介入した<sup>33)</sup>。しかし、坑夫長は往々に鉱山経営者側の利害代表者となり、坑内夫および坑外夫の包括的な監督者の機能を果たしていたが、経営規模の拡大にともない坑夫長の職務に分化が生じ、1871年のルール地方の一炭坑では、1上級坑夫長 (Obersteiger—主席係長)、4坑外坑夫長 (Tagessteiger—坑外係員)、24坑内坑夫長 (Grubensteiger—坑内係員)、604労働者、という構成がみとめられた<sup>34)</sup>。こうして、大炭鉱では、坑夫長や技師長の職務の分化にともない梯形の『経営ヒエラルキー』が形成されていったのである<sup>35)</sup>。

さて、Gedinge にかんする坑夫長と切羽坑夫頭との『協定』は、(1) 採炭事情にたいする双方の側の、多かれ少なかれ推測に立脚する判断の妥協の所産

32) *Ibid.*, S. 81 f.

33) たとえば、ザクセンでは19世紀中葉まで、坑夫長が中間親方として請負賃銀に介入する場合がみとめられた。坑夫長は、測量手当 (Meßgeld) の他に、各手押車について6~12 Ngr. を受取るのが通例であって、そのうちから彼は労働者に8~12時間の作業方にたいして5~8 Ngr. の賃銀を——労働者が少なくとも3手押車を給付した場合には——あたえたのである (*Festschrift Zwickau 1860-1935*, S. 161)。

34) C. Jantke, *op. cit.*, S. 99.

35) 特に1870年代以降、経営規模の著しい拡大にともなう、坑内経営が区域に分たれて、区域坑夫長 (Reviersteiger—区域係員) が各区域における3作業方にたいする全責任をとったほか、機械坑夫長 (Maschinensteiger—機械係員)、電機坑夫長 (Elektrosteiger—電機係員)、通気坑夫長 (Wettersteiger—通気係員) 等々の坑夫長の職務の分化、これに対応するところの、坑外技師長 (Tagesbetriebsführer)、坑内技師長 (Untertagebetriebsführer)、機械技師長 (Maschinenbetriebsführer) 等々の技師長の職務の分化も生じたのである (C. Jantke, *op. cit.*, SS. 98-100)。このような階層的に分化した大炭鉱における労使関係を単純に図式化すればあらましつぎのようになるであろう。鉱業資本家→炭鉱職員 [鉱業所長 (Bergwerksdirektor) →炭鉱長 (Betriebsdirektor) →技師長 (Betriebsführer) →主席係長 (Obersteiger) →係長 (Fahrsteiger) →区域係員 (Reviersteiger) →区画係員 (Abteilungssteiger) →係員 (Steiger)] →炭鉱労働者 [準係員 (Fahrauer) →監督先山 (Aufsichtshauer) →上級先山 (Oberhauer) 大先山 (Ortsältester) →先山 (Hauer) →後山 (Schlepper) 先山見習 (Lehrhauer) 平鉱員 (Knappo)]。なお、詳細は『独和英鉱業用語辞典』日本石炭協会、1961年、付録Ⅲを参照せよ。

にほかならず、不可避免的に個人的要因によって左右されただけではなく<sup>36)</sup>、(2) 鉱山経営者側からの Gedinge の恣意的変更はしばしば慣習化して、『協定』を名目上のこととしてしまっていた<sup>37)</sup>。(3) しかも、『ヌレン』(Nullen)——つまり、石炭荷下場に到着した炭車が土石混合や入量不足の場合、運炭長 (Lade-meister) がその炭車を『0 とする』ことによって、採炭夫の請負賃銀の計算から除外する——がひろく慣行されており<sup>38)</sup>、(4) 坑夫の木材運搬や軌条運搬などの副次的労働に、好況期には賃銀が支払われたが、恐慌期や不況期にはそれは無償で実施されていた<sup>39)</sup>。

したがって、すでに1872年のエッセン炭鉱争議にさいして、「エッセン地方合同坑夫委員会」(Komitee der vereinigten Bergleute Essens und Umgebung) は、(1) Gedinge の25%引上、(2) 入=出坑を含む8時間の作業方、(3) 炭車の満載を廃止、(4) 燃料用炭の廉価な提供などの諸要求を掲げていたが<sup>40)</sup>、1889年5月4日に、ゲルゼンキルヘンのヒベルニア炭坑の運搬夫の賃上げ要求を契機として勃発し、ルールからザール、ザクセン、シュレージエン、ヴルムなどのドイツ各地方へストライキの波が波及した一大炭鉱争議のおりには、(1) 10~20%の賃銀引上、Gedinge の月の上旬ないし中旬の確定、(2) 入=出坑を含めて作業方時間を8時間(ルールとザール)ならびに9時間と10時間(ザクセンとシュレージエン)へ短縮、(3) 懲罰制度、炭車の『ヌレン』の従来のごとき恣意的実施の中止、坑夫長の随意の懲罰の中止、罰金を労働者共同管理下の共済金庫へ納入、(4) 木材運搬、軌条運搬などの副次的労働にも賃銀支払、

36) Vgl. Herbig, *op. cit.*, S. 218; なお、そこで、„Soziale Praxis“ 誌の編集局は、こうした点が一般的な賃率協約の可能性を否定する論拠に援用されることにたいして警告する註記をあたえている。新型の合理的な労働関係の形成がまさしく日程に上っており、一般的な賃率協約の締結はそのための重要な標杆となるものであったから。

37) O. Hue, *op. cit.*, S. 161.

38) Lorenz Pieper, *Die Lage der Bergarbeiter im Ruhrrevier*, Münchener Volkswirtschaftliche Studien, 58. Stück, Stuttgart und Berlin, 1903, S. 92 f.

39) Vgl. H. Imbusch, *op. cit.*, S. 86.

40) Max Jürgen Koch, *Die Bergarbeiterbewegung im Ruhrgebiet zur Zeit Wilhelms II. (1889-1914)*, Düsseldorf, 1954, S. 28. u. Friedrich Schunder, *Tradition und Fortschritt, Hundert Jahre Gemeinschaftsarbeit im Ruhrbergbau*, Stuttgart, 1959, S. 147.

(5) 時間外労働は緊急時時のみ坑夫の同意をえて実施、(6) 炭車は等量の容量をもち、検量されること、(7) 坑夫用器具、油、火薬の原価での坑夫への交付、(8) 燃料用炭の廉価な支給、(9) 不評の労働者やストライキ参加労働者の処分中止、慣用のブラック・リストの作成反対、(10) 労使仲裁のため各炭鉱に坑夫選出の労働者委員会の設置<sup>41)</sup>、などの諸要求が提起されている。ここに、旧型の従属的な労働関係のはらむ矛盾が露呈されたのであり、Gedinge がはじめから労働力の再生産を保証しないような水準に確定されていること、ならびに、Gedinge の決定や測定や支払の方式にかんして新型の合理的な労働関係が確立されていないこと、以上二つの点が指示されており、ことに、後者に関連する諸要求 ((i) Gedinge 決定の時期の確定—(1)、(ii) Gedinge の測定単位の合理化—(3)、(6)、(v) Gedinge の規制に関連する要求—(4)、(7)、(10) が前面におしだされている。オルデンベルクが、1889年の炭鉱争議を惹起したヨリ深い原因として「歴史的に理解さるべき、以前の家父長的な協調の崩壊」を指示し<sup>42)</sup>、「今日の非啓蒙的な専制主義も存続しえないし、以前の経済段階に属する家父長的な関係も更新されえないことは、贅言を要しないところである」と叙述している点は注目に値する<sup>43)</sup>。

炭鉱争議直後に実施された政府側の調査によっても、前期的労働関係の存続を示唆する Kaufgedinge (競売諸負債銀) の慣行が明らかにされた。この Kaufgedinge は、請負債銀作業の競売を意味し、これは通常四半期毎に競売に付されて、最も低い付け値を提示した切羽坑夫頭に、ヨリ大きな作業が割当てられたり、割増金があたえられたりしたのである<sup>44)</sup>。すでに、この調査以前に、フェステンベルク＝パキッシュ (Hermann von Festenberg-Packisch) は Kaufgedinge にかんしてつぎのように叙述していた。「ザールブリュッケンの炭

41) L. Pieper, *op. cit.*, S. 178 f.

42) K. Oldenberg, *op. cit.*, S. 671.

43) *Ibid.*, S. 671. なお、こうした過程が、エルベ河以来のエンカー経営におけるエンカー＝インストロイテ関係の利益共同態に立脚した家父長的な支配の崩壊過程と時期的にも対応して展開されている点に注目せよ。

44) O. Hue', *op. cit.*, S. 164.



鉱の全労働者のほぼ90%は請負賃銀で作業する。請負賃銀の規制は大部分四半期毎のいわゆる競売によって行なわれる。すなわち、個々の作業は一定の標準請負賃銀に評価せられて、これはその後労働者自身により自由競争で安値を付けられたり、往々高値を付けられたりもするのである。全く競買者が見出されないか、妥当な競買者が見出されない作業にたいしてのみ、炭鉱管理側が請負賃銀を直接に決定する。大体において従来の経験によれば、請負賃銀競売にさいして、最も主要な食料の平均価格とともにその時の販売事情がかなり本質的に付け値に影響を及ぼすので、ある程度まで石炭市況が労賃にかんしての需要と供給を共に規制する」と<sup>45)</sup>。こうした Kaufgedinge は、以前にはドイツ各地方いたるところで、なかんずくマンスフェルト地方で、慣行され、ザール地方でも怖るべき蔓延を示したといわれており、1889年の炭鉱争議以後にはじめて除去され、あるいは大幅に制限されたのである<sup>46)</sup>。

ところで、坑夫組請負賃銀 (Kameradschaftsgedinge) の支払方式は、総額からまず坑夫自弁の坑夫用器具、油、火薬などの諸経費が控除されたのち、残額が坑夫組成員に通常は鉱山経営者側によって確定された方式にしたがって配分されるかたちであったが、若干の地方では、ラインファルツ地方でも1890年代まで、坑夫組長(切羽坑夫頭)が総額の支払をうけて、これを協定された方式で作業仲間配分し<sup>47)</sup>、一種の中間親方の機能を保持していた。しかし、その後、坑夫組の請負賃銀は、切羽坑夫組頭に総額を一括して支払われることなく、各坑夫に個別的に支払われるのが通例となっている<sup>48)</sup>。

1889年の炭鉱争議に対応する政府側の政策は、さしあたって1892年6月24日の鉱業法改則 (Novelle zum preußischen Allgemeinen Berggesetz von 24. Juni 1892) のうちに提示され、それはつぎの諸規定を含む就業規則が制定さるべき

45) H. v. Festenberg-Packisch, *Der Deutsche Bergbau*, Berlin, 1886, S. 110 (傍点は引用者)。

46) Vgl. O. Hue', *op. cit.*, S. 163 f. u. H. Imbusch, *op. cit.*, S. 87.

47) O. Hue', *op. cit.*, S. 164.

48) L. Pieper, *op. cit.*, S. 58 f.

49) H. Imbusch, *op. cit.*, S. 87, 番号は引用者が付記。

ことを指示した。「(1) 定額賃銀 (Schichtlohn) の確定のために、また、請負賃銀 (Gedinge) の締結や検収のために、権限のある人について、(2) 請負賃銀で作業を引受けたのち、請負賃銀が締結されなければならない時点について、(3) 締結された請負賃銀の文書による証明と参与者への公示について、(4) 鉱山所有者または労働者が請負賃銀の変更ないし廃止を要求する正当な理由となる諸前提について、(5) 請負賃銀にかんする協定が成立しない場合の賃銀の測定方式について」<sup>49)</sup>。

しかし、この鉱業法改則によっても、鉱山経営者側の一方的裁量による請負賃銀の決定や変更を阻むことはできなかった。たとえば、上記(4)の場合、大ていの就業規則では、『事情の本質的変更』があれば、請負賃銀の変更ないし廃止が要求されうるものと規定されていた。ところで、鉱山経営者側は、『事情の本質的変更』がなんら存在しなくとも、請負賃銀を恣意的に変更し、労働者がこれに同意しなければ、『経営技術上の理由』 (betriebs-technischen Gründen) にもとづき、作業を中止して、労働者の配置転換により圧迫を加えたり、2人で果たしうる作業を3人に課して、生計の立つほどの賃銀収入をえることを不可能にしたりすることができた。あるいはまた、上記(6)の場合、就業規則には、通常、協定が成立しなければ、労働者は『その地方で普通の日給』 (ortsüblicher Tagelohn) をえるという規定が採用されていた。したがって、鉱山労働者のうちで平均して最高の賃銀支払をうける採炭夫は、かかる場合、警察署によって確定され、坑外の不熟練労働者のためにのみ算出された『その地方で普通の日給』でもって満足しなけりばならなかった。しかし、この日給は平均的な採炭夫の賃銀の半ばの高さにすぎない。このような事情のもとでは、坑夫は、『その地方で普通の日給』よりも若干ヨリ多くの収入をえる見通しを有する限り、指示された請負賃銀に無条件に同意しなけりばならなかったのである<sup>50)</sup>。

こうした旧型の従属的な労働関係を改革すべく、すでに1889年の炭鉱争議に

50) *Ibid.*, S. 87 f.

51) 拙稿、ルール石炭鉱業と労働問題、京都大学経済学部創立四十周年記念「経済学論集」、1959年、307～330ページを参照されたい。

さいして、坑夫選出の労働者委員会 (Arbeiterausschuß) を各炭鉱に設置することが坑夫の要求として掲げられていた。労働者委員会は、1890年にザール地方の国有炭鉱に導入され、1892年の鉱業法改則によってもその自発的設置が規定されていたが、一般にただ国有炭鉱にのみ導入されたにすぎなかった。1905年のあのルール炭鉱争議の影響下に<sup>51)</sup>、1905年7月14日に公布された鉱業法改則 (Novelle zum preußischen Allgemeinen Berggesetz vom 14. Juli 1905) にもとづいてはじめて、100名以上の労働者を雇用する全炭鉱に労働者委員会の強制設置が指示された<sup>52)</sup>。しかし、『家父長的観点』(Herr-im-Hause-Standpunkt) を基調とする旧型の従属的な労働関係は頑強に維持されており、労働者委員会に請負賃銀の決定にたいして共働する権限をあたえるべく志向した坑夫の要求は実現されなかった。総じて、労使間に賃率協約 (Tarifvertrag) が確立するためには<sup>53)</sup>、1918年革命のブルジョア的変革とヴァイマル共和制への移行をまたなければならなかったのである<sup>54)</sup>。

## エピローグ

1919年10月25日にルール炭鉱業に労使同権にもとづいて、最初の包括的な賃銀規制を有する賃率協約が成立して、請負給労働者の賃銀支払は基本賃銀 (Grundlohn) と請負賃銀 (Gedingelohn) とに分たれ、その他の坑内夫には賃率時間賃銀 (Tarifstundenlohn) が支払われることとなった<sup>55)</sup>。また、1919年8月11

52) 大河内一男「独逸社会政策思想史」日本評論社、1936年、587ページを参照せよ。

53) Vgl. W. Lüthgen, "Bergbau. III. Bergarbeiter", in: *Handwörterbuch der Staatswissenschaften*, 4. Aufl., Bd. II, Jena, 1924, S. 497.

54) なお、1918年革命の歴史的意義については、大塚久雄、近代企業家の発生とその系譜、「ビジネスレビュー」VOL. 11, No. 3, 1964年、9～11ページ；大野英二・住谷一彦、ドイツ資本主義分析と『資本類型』上、「思想」1964年、第2号、26ページ、および、拙稿、転換期のドイツ経済政策「歴史学研究」第291号、1964年、26～27ページを参照せよ。

55) F. Schunder, *op. cit.*, S. 167.; Vgl. *Enquete-Ausschuß IV., Bd. 2, Die Arbeitsverhältnisse im Steinkohlenbergbau in den Jahren 1912 bis 1926*, Berlin, 1928, SS. 100 ff.

日のヴァイマル憲法第165条の規定にもとづいて<sup>56)</sup>、1920年2月4日の経営協議会法 (Betriebsrätegesetz) が制定せられるなど、ヴァイマル共和制下に鉱山業における労使関係もドラスティッシュな編成替をうけるのであるが、当面の主題たる請負賃銀 (Gedinge) の問題にかんしては、1920年代、とくに1924～1928年の間に推進されたあの『合理化』運動の影響に止目さるべきであろう。

シュンダーによれば、ルール炭鉱業における採炭技術の発展はおおづかみにいって、「(1) 純粹の手労働でもって一丁切羽でばた充填を行なわない採炭の時代、(2) ばた充填式およびばた充填を行なわない、広幅採炭への移行とコールカッタの最初の発展、1890～1918年、(3) コールピックの支配と完全機械化切羽運搬への移行、1918～1938年、(4) 完全機械化採炭の発展と完全機械化切羽運搬の支配、1938～1958年」<sup>57)</sup>、以上の四つの時期に区分される。こうした採炭技術の展開のなかで、ことに1920年代の『合理化』を経過して、長壁式採炭 (Streibbau) が発展し、20～50メートル以上の長壁式切羽にたいして約20～30名の坑夫が就業するにいたった<sup>58)</sup>。さらに、150～200メートルの長壁式切羽長をもつ区域の坑夫数は通常160～180名に及び、坑夫は3作業方に分れ、採炭作業方 (一般に朝作業方) には約80名、充填作業方には約60名、修繕作業方には残余の坑夫が就業したのである。

ところで、1920年代の坑内作業の『合理化』が開始されるまでは、もっぱら坑夫組請負賃銀 (Kameradschaftsgedinge) の形態のみが支配的であって、これに参与した坑夫は、通常数名の坑夫組を形成して、採炭、積込、運搬、充填な

56) ヴァイマル憲法第165条はつぎのように規定した。「(1)労働者および被用者は、同等の権利をもって企業者と共同して、賃銀条件および労働条件ならびに生産力の全経済的發展に協力する使命を有する。双方の組織、およびその合意はみとめられる。(2)労働者および被用者は、その社会的および経済的利益を擁護するために、経営労働者協議会 (Betriebsarbeiterräte)、ならびに経済区域にしたがって組織された地区労働者協議会 (Bezirksarbeiterräte)、およびライヒ労働者協議会 (Reichsarbeiterrat) に、法律上の代表を有する。……」と (高木八尺・末延三次・宮沢俊義編「人権宣言集」岩波文庫、1957年、216ページ)。

57) F. Schunder, *op. cit.*, S. 87.

58) C. Jantke, *op. cit.*, S. 82.

どの当該作業点でなされる全作業を分担していた。しかし、切羽運搬の機械化の開始以来、延長された切羽面での労働によって必然的に坑夫組の構成は変化し、坑夫組は50～100名のグループに膨張し、しかもきわめて異なった利害関心をもつ成員を含むことになった。こうして、坑夫組請負賃銀形態の基礎にある「主に人格的＝団体的連帯性に立脚する分業方式<sup>59)</sup>」は、労働過程の変化により存立の基礎を揺がされたのである。

かつての古い意味における小坑夫組の長としての切羽坑夫頭の機能は、なお充填＝ならびに修繕作業方の岩石掘進作業や採掘準備作業、坑道のゴム＝または鋼ベルトコンベア運搬などに広汎に維持されているが、長壁式切羽の採炭作業においては失なわれていった<sup>60)</sup>。切羽坑夫頭は、切羽面での労働から離れて、主に運搬手段の順調な機能のために配慮し、また、坑夫長の請負賃銀の処理を援助したり、坑夫長の指示の遂行や鉱業警察規則の遵守を監視したりする、一種の切羽面指揮者となったのであり、採炭作業方の坑夫数の増大にともない、切羽坑夫頭と請負給労働者との間のかつての密接な接触は弛み始めたのである。まさしく「古い協業形態の解体<sup>61)</sup>」が進行しつつあった。坑内作業における分業の深化とともに、雑多な任務を分担した旧型の請負給坑夫組に代って、全く特定の諸機能が付託されて、採炭夫、積込夫、充填夫などから構成される新型の請負給グループが登場し、その各個人が切羽面で各自の作業点を有したのである。旧型の坑夫組がいわば一つの『包括的作業点』(Universalbetriebspunkt)で作業したのにたいして、個人またはグループが就業した諸『特殊的作業点』(Spezialbetriebspunkte)が発生したのであって、このような労働過程における変化とあいまって、請負賃銀の規制にも転換が生み出されてくる。つまり、各

59) *Ibid.*, S. 101.

60) *Ibid.*, S. 37.

61) *Ibid.*, S. 82. なお、長壁式採炭による切羽集約の著しい進展については、『合理化』の端緒にあった1926年の平均年出炭量各4,760トン有する23,178作業点から、1938年の平均年出炭量各32,270トン有する、749作業点への推移が示されたことも明らかである (*Ibid.*, S. 82. Anm.).

62) *Ibid.*, S. 38.

作業点で働く各個人と個別請負賃銀 (Einzelgedinge) ないし個人請負賃銀 (Einmannsgedinge) が締結されるか、それともグループとグループ請負賃銀 (Gruppengedinge) が締結された<sup>63)</sup>。こうして、いまや、請負賃銀形態において、坑夫組請負賃銀→個別請負賃銀またはグループ請負賃銀、という発展傾向が前面におしだされてきたのである。われわれは、こうした発展傾向をドイツにおける労使関係の歴史的展開のなかに位置づけて把握しなければならないが、稿を改めて論じたく思う。

—1964. 12. 16. 稿—

---

63) *Ibid.*, S. 39.